



Lydie Costes
Avocat au Barreau de Béziers
Docteur en Droit privé

La nullité d'une convention individuelle de forfait-jours non conforme aux dispositions légales

Le 10 janvier 2024, la Cour de cassation est venue considérer que le manquement à l'une des obligations fixées par l'article L. 3121-65 du Code du travail rend nulle la convention individuelle de forfait-jours (Cass. Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-15.782).

L'article L. 3121-65 du Code du travail dispose qu' « I.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 ».

En l'espèce, un accord collectif permettait de recourir au forfait-jours, cependant qu'aucune modalité de communication régulière entre l'employeur et le salarié sur la charge du travail de ce dernier n'avait été prévue.

L'employeur avait simplement mis en place un document de contrôle unilatéral, savoir un tableau de suivi mensuel, sans possibilité pour le salarié d'effectuer la moindre modification.

Il s'est avéré que le document de contrôle contenait des erreurs en ce qu'il ne reflétait pas la réalité des jours travaillés par le salarié.

135 Avenue Georges Clémenceau
34500 Béziers

Tél : +33 6 85 64 94 00 | Courriel : lb@lb-avocat.com | Site internet : <https://www.lb-avocat.com>



Lydie Costes
Avocat au Barreau de Béziers
Docteur en Droit privé

De manière ferme, la Cour de cassation est venue considérer qu'en « *cas de manquement à l'une de ces obligations, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire ouvert par l'article L. 3121-65 du code du travail. Il en résulte que la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L.3121-64, II, 1° et 2°, du même code, est nulle* » (Cass. Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-15.782).

Plus encore, elle est venue approuver la Cour d'appel d'Angers comme suit :
« *Après avoir retenu à bon droit que l'accord collectif du 5 septembre 2003, qui permettait le recours au forfait en jours, n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail, la cour d'appel a vérifié que les dispositions de l'article L. 3121-65 du même code avaient été respectées. Elle a, d'abord, constaté que les tableaux de suivi ne reflétaient pas la réalité des jours travaillés par le salarié, peu important qu'ils aient pu être renseignés par l'intéressé dès lors que ceux-ci doivent être établis sous la responsabilité de l'employeur et a estimé que, dans ces conditions, il apparaissait impossible à l'employeur de s'assurer que la charge de travail était compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire. La cour d'appel a, ensuite, constaté que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'organiser avec le salarié un entretien annuel pour évoquer sa charge de travail. La cour d'appel en a exactement déduit que la convention individuelle de forfait en jours était nulle* » (Cass. Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-15.782).

Cette décision permet de rappeler et ou de mettre en exergue plusieurs enseignements, savoir que :

- L'employeur est seul responsable tant de l'établissement d'un document de contrôle que de l'exactitude de son contenu ;
- L'obligation de contrôle qui pèse sur l'employeur semble trouver son origine dans l'obligation de sécurité de l'employeur ;
- L'employeur doit rapporter la preuve de la tenue d'un entretien annuel visant à s'assurer que la charge de travail de son salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Pour en savoir plus :

- <https://www.courdecassation.fr/decision/659e410e5537980008846f7f>

135 Avenue Georges Clémenceau
34500 Béziers

Tél : +33 6 85 64 94 00 | Courriel : lb@lb-avocat.com | Site internet : <https://www.lb-avocat.com>

Copyright Lydie Costes © février 2024. Tous droits réservés